



Deutscher
Juristinnenbund e.V.
Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: ++49 - (0)30 - 443270-0
fax: ++49 - (0)30 - 443270-22
geschaeftsstelle@djb.de
<http://www.djb.de>

Berlin, 28. März 2006

Stellungnahme

zur 2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen der deutschen Bundesregierung vom Februar 2006

Die „2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen“ vom Februar 2006 macht deutlich, dass die Bundesregierung ihre Verpflichtung ernst nimmt, den Fortschritt aus der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zu überprüfen. Auf knapp 60 Seiten wird umfangreich anhand von Zahlenmaterial über Maßnahmen und Erfolge berichtet und damit ein Beitrag dazu geleistet, dass das Thema öffentlich weiter diskutiert wird. Das ist verdienstvoll.

Dennoch kann die Bilanz insgesamt nach den vorliegenden Zahlen keineswegs als befriedigend bezeichnet werden. Die Entwicklung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen stagniert weiterhin auf niedrigem Niveau und der Kreis der Unternehmen, die aktiv Gleichstellungspolitik betreiben, hat sich kaum erweitert.

1. Arbeitsmarktentwicklung

Bereits die Arbeitsmarktentwicklung, die sich hinter der steigenden Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland (Bilanz S. 4 f.) verbirgt, kann nicht uneingeschränkt als positiv bezeichnet werden, selbst wenn das Ziel von Lissabon mit 60 Prozent bald erreicht sein sollte. Denn das Arbeitsvolumen, welches diese wachsende Zahl erwerbstätiger Frauen bewältigt, ist gleichzeitig zurückgegangen (Bilanz S. 22). Immer mehr Frauen teilen sich in Deutschland faktisch immer weniger Arbeit. Die verstärkte Einbeziehung der Frauen in den Erwerbsbereich ist nicht durch eine Umverteilung der Erwerbsarbeit von Männern auf Frauen und der Hausarbeit von Frauen auf Männer erreicht worden, wie es unter Aspekten sozialer Gerechtigkeit wünschenswert gewesen wäre. Sie ist vielmehr einer Umverteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit innerhalb der Gruppe der Frauen zuzuschreiben: Immer mehr Frauen arbeiten in Teilzeit, wodurch in der Regel weder eine eigenständige Existenzsicherung noch beruflicher Aufstieg erreicht wird. Vor diesem Hintergrund hat auch die EU-Kommission kürzlich Bedenken geäußert über die gegenüber der Vollzeitbeschäftigung zu häufige Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Deutschland. Und eine wachsende Zahl von Frauen arbeitet in prekären, zumeist sogar illegalen

Beschäftigungsverhältnissen, um diejenige Hausarbeit zu erledigen, welche die besser abgesichert erwerbstätigen Frauen neben der eigenen Erwerbsarbeit nicht mehr bewältigen können oder wollen.

2. Frauen in Führungspositionen

Eine zentrale Behauptung der vorgelegten Bilanz lautet, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen sei. Diese Behauptung ist irreführend.

2.1. Das Zahlenmaterial

Der Frauenanteil auf Führungspositionen ist nämlich gerade dort, wo viel verdient wird und Entscheidungen mit Breitenwirkung fallen, d.h. in den Großunternehmen, mit unter 5 Prozent (Bilanz S. 7) nahezu unverändert gering. Dass sich auch 2004 in den 100 größten deutschen Unternehmen nur vier Frauen in Vorstandspositionen finden lassen (Bilanz S. 10), darf als Skandal bezeichnet werden.

Der Bericht kommt im Wesentlichen zu seinem optimistischen Ergebnis, weil er keine qualitative Definition von Führungspositionen berücksichtigt. So sind bei einem Konzern, zu dem viele Einzelhandelsunternehmen gehören, Marktleiterinnen nach dem Konzernvorstand, dem Vertriebslinienvorstand, dem Vertriebsregionmanagement und dem lokalen Management erst den Führungsebenen 4, 5 oder 6 zuzurechnen und damit eigentlich in der gesamten Untersuchung nicht mitzuzählen! Wenn der Bericht dennoch Marktleiterinnen im Handel zur Führungsebene 1 zählt, dann wundert es nicht, wenn der Anteil von Frauen in Führungspositionen dort mit 32 Prozent (Bilanz S. 8) bzw. 14,6 Prozent (Bilanz S. 10) ausgewiesen wird. Verschwiegen wird dabei allerdings, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft im Handel in Deutschland mindestens bei 70 Prozent liegt. Darauf bezogen sind selbst die Führungsfrauenquoten der Bilanz immer noch gering!

Wo viel Geld verdient wird, sind Frauen nicht: In den deutschen DAX 30-Unternehmen gibt es eine Vorstandsfrau bei Schering. In solchen Unternehmen werden, wie man in Geschäftsberichten nachlesen kann, Gehälter von 1 Mio. Euro aufwärts gezahlt. Dies gönnen Männer in Aufsichtsräten Männern in Vorstandspositionen. Dazu kommen für diese Männer leistungsabhängige variable Einkommen und Aktienoptionen, die selbst nach deren Verständnis noch als erheblich bezeichnet werden dürfen. Wenn Frauen in Führungspositionen wie in der vorliegenden Bilanz sehr großzügig über verschiedene Führungsebenen zusammen gezählt werden, dann verbirgt sich dahinter ein weibliches Gesamteinkommen, das in Großunternehmen bereits wenige Männer verdienen.

Selbst wenn Frauen in wenigen Einzelfällen eine hohe Position erreichen, erzielen sie im Regelfall dennoch ein im Verhältnis zu männlichen Führungskräften deutlich niedrigeres persönliches Nettoeinkommen (Bilanz S. 23). Diese Lohndiskriminierung von Frauen in Führungspositionen belegen die wiederholten Befragungen von Prof. Sonja Bischoff (Universität Hamburg) schon seit Jahren, ohne dass hier Fortschritte erkennbar würden.

2.2. Ältere Frauen in Führungspositionen

Nur sehr versteckt kann man der Bilanz entnehmen, dass es keinen Fortschritt bei der Erhöhung des Anteils älterer Frauen in Führungspositionen gegeben hat. Erwähnt wird, dass nach der in der Bilanz vertretenen weiten Definition von Führungskräften Frauen in der Altersgruppe der 35- bis 49-jährigen nur bei 20 Prozent liegen (Bilanz S. 9). Diese Zahl ist noch beschönigend: Keine Statistik über männliche Erwerbspersonen endet bei einem Lebensalter von 49 Jahren. Für viele TOP-Positionen der deutschen Wirtschaft werden Männer gerne auch noch mit 60 Jahren oder sogar älter berufen.

2.3. Frauen in Aufsichtsräten

Mit 7,5 Prozent sind Frauen in Aufsichtsräten immer noch unterrepräsentiert. Zudem haben sie ihr Mandat nicht der Unternehmensseite, sondern zu über 80 Prozent den Arbeitnehmervertretungen zu verdanken (Bilanz S. 11). Hier dürften also eher die Minderheitenquoten des Betriebsverfassungsgesetzes und die Gleichstellungsselbstverpflichtungen der Gewerkschaften erzieherische Früchte getragen haben als die Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Privatwirtschaft. Auch die in der Bilanz (S. 9 f.) gelobte Steigerungsrate für die 80.000 größten Unternehmen in Deutschland von 3,2 Prozent 1995 auf 8,2 Prozent 2004 erstreckt sich auf immerhin neun Jahre. Sie kann deswegen keineswegs als „deutliche Steigerung“, sondern muss als bloßes Schneckentempo für Veränderung klassifiziert werden.

3. Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Soweit der Bericht Aktivitäten von Großunternehmen aufführt, handelt es sich in der Regel um die 20 bis 30 Pionierunternehmen, welche seit 25 Jahren für solche Aktivitäten bekannt sind. Das Zertifikat TOTAL E-Quality gibt es seit 10 Jahren. Da sind 100 zertifizierte Organisationen (Bilanz S. 25) nicht als besonders viele, sondern eher als Stagnation zu bezeichnen. Zudem sind öffentliche Unternehmen und Einrichtungen hier stark vertreten. Das Audit „Beruf und Familie“ gibt es erst seit 1999. Es findet mit inzwischen 250 Unternehmen (Bilanz S. 47) offenbar etwas mehr Zuspruch in der Privatwirtschaft. Allerdings hat es den Nachteil, dass sich das Audit vor allem auf die Familienfreundlichkeit von Frauenarbeitsplätzen richtet und damit die tradierte Geschlechterrolle der Frau als fürsorgende Mutter weiter fortschreibt, während die Abfrage und Bewertung gleichstellungspolitischer Maßnahmen zur Nachwuchs- und Karriereförderung von Frauen eine untergeordnete Rolle spielen. Angesichts der Tatsache, dass es in Deutschland insgesamt 1,9 Mio. Betriebe in der Privatwirtschaft gibt (Bilanz S. 6), zeigen diese Zahlen jedoch vor allem, dass Zertifizierungen und Auditierungen auf freiwilliger Basis keine Breitenwirkung in der Privatwirtschaft erreichen können.

Fast jede dritte Frau arbeitet in einem Betrieb, der eine Regelung zur Förderung von Chancengleichheit hat – auf immerhin 29 Prozent der erwerbstätigen Männer trifft gleiches zu (Bilanz S. 23). Unter Regelungen zur Chancengleichheit werden hier jedoch auch – und in vielen Betrieben sogar nur – Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstanden. Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit aber zeigt sich das herkömmliche Bild: Hat zum Beispiel ein Konzern über 100.000 Beschäftigte, kann man davon ausgehen, dass ca. 2.000 Mitarbeiterinnen in Elternzeit sind – und nur 20 Männer!

Diese unterschiedlichen Lebenswelten der Geschlechter belegen auch die Zahlen der vorliegenden Bilanz (S. 38) zum Unterschied zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen mit oder ohne Familie. Alltag in großen Unternehmen ist, dass unter den beispielsweise 20 Teilnehmern einer Projektgruppe der Ebenen 2 und 3 üblicherweise 17 Männer und nur drei Frauen sind. Typischer Weise sind die Männer eher ältere Familienväter, die Frauen aber durchschnittlich jünger, in der Regel unverheiratet und kinderlos. Das ist die Realität, in der sich Frauen in Führungspositionen zurecht finden müssen. Ein Prozess des Umdenkens ist hier keinesfalls schon erkennbar eingeleitet, wie der Bericht meint.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist dann, wenn man auf echte Führungspositionen mit Macht und Einkommen schaut, immer noch eine Rarität. Dass Unternehmen in der Praxis sie vermehrt anbieten (Bilanz S. 40), darf getrost bezweifelt werden.

Geht man davon aus, dass für Männer und für Frauen eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung wegen der Kinderbetreuung eine gute Alternative zu einem kompletten Ausstieg aus dem Beruf darstellt, dann sollte dieses Arbeitszeitmodell deutlich forciert werden – gerade auch für Männer. Vielleicht können hier Fortschritte erzielt werden, wenn es gelingt, den betrieblichen Verlust zu quantifizieren, der eintritt, wenn Männer oder Frauen ein Unternehmen wegen mangelnder Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit verlassen. Setzt man

den Wissens- und Loyalitätsverlust richtig an, können in dieser Rechnung leicht Verluste von 100.000 EUR pro Mitarbeiter entstehen. Solche Rechenmodelle zu erstellen und ihre Bedingungen transparent zu machen, könnte ein schöner Schwerpunkt einer dritten Bilanz zur Chancengleichheit sein. Anknüpfen ließe sich dabei an das von Prognos im Auftrag des BMFSFJ erstellte Gutachten, in dem erstmals der wirtschaftliche Gewinn für Unternehmen berechnet wurde, die Frauen durch gezielte Förderung binden wollten. Hier wäre es aus Sicht des djb wünschenswert, mit größerer Fragentiefe weiter zu forschen und derartige Gewinne aktiver Gleichstellungspolitik darüber hinaus allgemeiner zum Thema einer künftigen 3. Bilanz zur Chancengleichheit zu machen.

4. Netzwerke

Zur Effektivität der in der Bilanz (S. 27) lediglich beschriebenen Netzwerke von berufstätigen Führungsfrauen gibt es keine Aussage. Es besteht allerdings eine starke Vermutung nach Erfahrungen des djb, dass Frauen in diesen Netzwerken vor allem stolz sind, einem Netzwerk anzugehören und gerne darüber referieren, aber dieses Netzwerk noch selten professionell nutzen. Demgegenüber kann es als Tatsache angenommen werden, dass Männer Netzwerken angehören, ohne darüber zu reden. Männer in Führungspositionen sind verwandt, befreundet oder einander persönlich verpflichtet. Diese Art der Vernetzung funktioniert auch ohne Darstellung nach außen seit vielen Jahrhunderten.

Gut gemeinte Netzwerke ändern jedenfalls nichts an der Tatsache, dass es bei der Personalrekrutierung für Führungspositionen immer noch Unternehmen gibt, die den eingeschalteten Headhunter ausdrücklich bitten, für die zu besetzende Führungsposition nicht nach Frauen zu suchen. Und es gibt Erfahrungsberichte von Frauen in bestimmten Branchen, die ein völliges Fehlen von weiblichen Empfehlungen und weiblicher Förderung in gleichen oder höheren Managementpositionen belegen. Worin Frauen heute besser sind als früher, ist die Einstellung und Förderung von Frauen als Untergebene und Mitarbeiterinnen. Sie sind aber insgesamt noch nicht besser geworden in der aktiven und unterstützenden Vernetzung, auch wenn sie dafür eigene Organisationen aufgebaut haben. Es reicht also nicht, die Existenz von Netzwerken als Beleg für Fortschritt zu beschreiben. Der Erfolg von Netzwerken müsste durch eine wachsende Anzahl von Frauen auf Führungspositionen belegt werden. Daran jedoch fehlt es weiterhin.

5. Existenzgründung

Existenzgründungen sind in den letzten Jahren zur echten Alternative für Frauenbeschäftigung erklärt worden. Das ist bedauerlich, denn eines steht fest: Jeder Euro in der Selbständigkeit ist für Männer wie für Frauen sauer verdient: - Das Ausfallrisiko ist enorm, nur wenige Frauen schaffen den Schritt in die Selbständigkeit mit einem auskömmlichen Einkommen für sich selbst oder gar noch für ihre Familie.

Der eigentliche Fehler der Selbständigkeitsdebatte von Frauen liegt jedoch in der Branchenstruktur (Bilanz S. 32): Dienstleistungen stehen ganz oben auf der Hitliste der selbst gewählten Berufe. Frauen, die das Potenzial für echte Führungspositionen haben, gehen in die Personalberatung, die Unternehmensberatung oder das Management-Coaching. Und wenn sie als Selbständige in den Handel gehen, finden sie sich allzu oft in marginalen Märkten wieder. Die Umsatzprognose für ihre Art von Dienstleistungen ist für die kommenden Jahre eher schlecht.

Im Übrigen stellt sich die Ermunterung der Politik in vielen Fällen als ein Abdrängen von Frauen in eine eigentlich nicht gewollte Selbständigkeit dar, die die Arbeitslosenstatistik verbessert, aber nach dem Scheitern wiederum zur Arbeitslosigkeit führt, dann aber mit (noch) geringeren sozialen Leistungen. Selbständigkeit wird erst dann eine echte Alternative für Frauen zur

abhängigen Erwerbstätigkeit darstellen können, wenn die Politik Frauen darauf besser vorbereitet und gezielter die zukunftssträchtigen Bereiche fördert

6. Demografischer Wandel

Eine lieb gewordene Banalität ist es, dass der demografische Wandel die Berücksichtigung von Frauen auch in Führungspositionen zwingend zur Folge haben werde (Bilanz S. 4 und S. 38). Doch die Prognosen, wie viele qualifizierte Stellen um die Jahrtausendwende frei würden, sind durch den Trend zum Stellenabbau sowie durch den gesellschaftlichen und technologischen Wandel nicht eingelöst worden. Nur ein Bruchteil der Erwartungen konnte befriedigt werden. Diese gegenläufige Entwicklung wird auch künftig fortgeschrieben werden.

Frauen werden nur dann in Führungspositionen kommen, wenn Männer diese Positionen an Frauen abgeben, wenn es egal ist, ob der Kandidat ein Mann oder eine Frau ist. Und die entscheidende Frage ist, ob Männer dies freiwillig tun werden oder ob sie gezwungen werden müssen. Wo es, wie hier, um Macht und Einkommen geht, kann nicht allein auf Freiwilligkeit gesetzt werden.

7. Fazit

Der Deutsche Juristinnenbund teilt die Auffassung der Bundesregierung nicht, dass es besonders positive Ansätze und Ergebnisse bei der Erweiterung des beruflichen Spektrums für Frauen gibt (Bilanz S. 54). Geht man statt von der breit angelegten quantitativen Analyse von einer eher qualitativen Diagnose zu Führungspositionen aus und rechnet in eine seriöse Bilanz nur die Positionen ein, die in der bundesdeutschen Gesellschaft Macht und erhebliches Einkommen verschaffen, dann stagniert die Situation von Führungsfrauen auf niedrigem Niveau! Frauen sind nicht in den TOP-Positionen der deutschen Wirtschaft vertreten, sie haben dort anders als ihre Kollegen keine Kinder und sie haben keine erprobten Perspektiven für das Lebensalter ab 49 Jahren.

Sowohl die Bilanz 2003 vom 29. Januar 2004 (hierzu die [djb-Stellungnahme](#) vom 24. Februar 2004, <http://www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/sn-149/>) wie auch die jetzt vorgelegte Bilanz zeigen deutlich, dass es nicht länger angebracht ist, nur auf freiwillige Gleichstellungsmaßnahmen der Unternehmen zu setzen, wie es die Vereinbarung aus dem Jahre 2001 mit ihren vagen Formulierungen zur Chancengleichheit tut. Um der Gleichstellungspolitik in der Privatwirtschaft Dynamik und Breitenwirkung zu verschaffen, bedarf es zwingender gesetzgeberischer Vorgaben. Viele der aufgelisteten Aktivitäten im Bericht sind allein der öffentlichen Hand oder aber der Selbstorganisation von Frauen in der Wirtschaft zuzuschreiben, aber nicht den Unternehmen der Privatwirtschaft. Der djb wiederholt daher seine Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das im Entwurf bereits vorliegt. Darin wird den Unternehmen der notwendige Spielraum für die betrieblich jeweils besonders geeigneten frauen- und familienfördernden Maßnahmen im Rahmen einer gesetzlichen Gleichstellungsverpflichtung belassen – einschließlich einer Förderung der Männer in ihrer Rolle als praktizierende Väter.

Jutta Wagner
Präsidentin

Prof. Dr. Sibylle Raasch
Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs-
und Wirtschaftsrecht